Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTA DŽOVANNI PITRUCELLAS
[*GIOVANNI PITRUZZELLA*]
SECINĀJUMI,
sniegti 2020. gada 13. februārī [1]

**Lieta C-107/19**

**XR**
**pret**
***Dopravní podnik hl. m. Prahy, a.s.***

(*Obvodní soud pro Prahu 9* (Prāgas 9. rajona tiesa, Čehijas Republika) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 2003/88/EK – Darba laika organizēšana – Jēdziens "darba laiks" – Darba ņēmēja pārtraukums darbā, kurā viņam ir jābūt darba devēja rīcībā, lai dotos izsaukumā divu minūšu laikā – Pienākums ņemt vērā Savienības tiesībām neatbilstošu augstākas instances tiesas juridisko vērtējumu – Savienības tiesību pārākums

## I. Ievads

1. Izskatāmais lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem [2] 2. pantu.

2. Šis lūgums ir iesniegts saistībā ar tiesvedību starp XR un *Dopravní podnik hl. m. Prahy, a.s.* (turpmāk tekstā – "*Dopravní podnik*") par šīs pēdējās atteikumu izmaksāt XR summu 95 335 Čehijas kronas (CZK) (aptuveni 3 735 EUR) [3] apmērā, pieskaitot nokavējuma procentus, kā atlīdzību par ņemtajiem pārtraukumiem darbā, strādājot ugunsdzēsēja amatā laikposmā no 2005. gada novembra līdz 2008. gada decembrim.

3. Ar prejudiciālajiem jautājumiem *Obvodní soud pro Prahu 9* (Prāgas 9. rajona tiesa, Čehijas Republika) lūdz Tiesu tai norādīt kritērijus, kas ļauj atzīt pārtraukumu darbā par "darba laiku" vai "atpūtas laiku" atbilstoši Direktīvai 2003/88.

1 Oriģinālvaloda – franču.

2 OV 2003, L 299, 9. lpp.

3 Pēc maiņas kursa 2019. gada 3. janvārī, lēmuma lūgt prejudiciālu nolēmumu pieņemšanas datumā.

## II. Atbilstošās tiesību normas

### *A. Direktīva 2003/88*

4. Direktīvas 2003/88 5. apsvērumā ir teikts:

"Visiem darba ņēmējiem jābūt pietiekamam atpūtas laikam. Jēdzienam "atpūta" jābūt izteiktam laika vienībās, t.i., dienās, stundās un/vai to daļās. [Eiropas Savienībā] strādājošiem jāpiešķir obligāts laiks ikdienas, iknedēļas un ikgadējai atpūtai, kā arī atbilstīgi pārtraukumi. [..]"

5. Šīs direktīvas 1. panta 1. un 2. punktā ir noteikts:

"1. Šī direktīva nosaka minimālās drošības un veselības prasības darba laika organizēšanai.

2. Šī direktīva attiecas uz:

a) obligātiem ikdienas, iknedēļas un ikgadējiem atpūtas laikposmiem, pārtraukumiem un maksimālo nedēļas darba laiku; un

b) dažiem nakts darba, maiņu darba un darba struktūras veidiem."

6. Minētās direktīvas 2. pantā "Definīcijas" ir paredzēts:

"Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

1) "darba laiks" ir jebkurš laikposms, kurā darba ņēmējs strādā darba devēja labā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi;

2) "atpūtas laiks" ir jebkurš laikposms, kas nav darba laiks;

[..]

5) "darbs maiņās" ir jebkāds maiņu darba organizēšanas paņēmiens, kad darba ņēmēji nomaina viens otru tajās pašās darba vietās saskaņā ar noteiktu veidu, ietverot rotējošo maiņu darbu, kas var būt nepārtraukts vai ar pārtraukumiem, radot vajadzību pēc darba ņēmējiem, kuri var strādāt norādītā laikposma dažādos laikos dienā vai naktī;

[..]

9) "pietiekama atpūta" nozīmē to, ka darba ņēmējiem ir regulāri atpūtas laiki, kuru ilgums ir izteikts laika vienībās un kuri ir pietiekami gari un nepārtraukti, lai nodrošinātu, ka nogurdinoša vai cita neregulāra darba veida dēļ viņi negūst ievainojumus sev, darba biedriem vai citiem un ka viņi nesabojā savu veselību vai nu īsākā, vai garākā laikposmā."

7. Direktīvas 2003/88 2. nodaļa citstarp attiecas uz "minimālo atpūtas laiku". Šīs direktīvas 3. pants par "ikdienas atpūtu" ir formulēts šādi:

"Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz obligātu nepārtrauktu 11 stundu atpūtas laiku katrā 24 stundu laikposmā."

8. Šīs direktīvas 4. pantā, kurā nostiprināti "pārtraukumi", ir noteikts:

"Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka, ja darbdiena ir garāka nekā sešas stundas, katram darba ņēmējam ir tiesības uz pārtraukumu atpūtai, par ko sīkāka informācija, ietverot ilgumu un noteikumus, ar kādiem tas ir piešķirts, ir sniegta koplīgumos vai līgumos starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē vai, ja tā nav, valsts tiesību aktos."

9. Direktīvas 2003/88 5. panta "Nedēļas atpūtas laiks" pirmajā daļā ir paredzēts:

"Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka katrās septiņās dienās katrs darba ņēmējs ir tiesīgs uz 24 stundu obligātu nepārtrauktu atpūtas laikposmu plus 11 stundu ikdienas atpūtu, kā minēts 3. pantā."

10. Šīs direktīvas 17. panta 3. punkta c) apakšpunkta iii) punktā ir paredzēts, ka tostarp no 4. panta var tikt pieļautas atkāpes citstarp attiecībā uz ugunsdzēsējiem.

### *B. Čehijas Republikas tiesības*

11. *Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce* (Likums Nr. 65/1965, ar ko izveido Darba kodeksu), kas bija piemērojams līdz 2006. gada 31. decembrim, 83. pantā bija paredzēts:

"(1) Darba laiks ir laikposms, kurā darba ņēmējam ir jāveic darbs darba devēja labā.

(2) Atpūtas laiks ir laikposms ārpus darba laika.

[..]

(5) Dežūra ir laikposms, kurā darba ņēmējs saskaņā ar savu darba līgumu ir gatavībā iespējamam uzdevumam, kas ārkārtas nepieciešamības gadījumā būs jāpilda ārpus viņa darba kolektīva darba laika.

[..]"

12. Šā likuma 89. pantā par "pārtraukumiem darbā" bija norādīts:

"(1) Darba devējam ne vairāk kā pēc sešām stundām nepārtraukta darba ir jānodrošina darba ņēmējam vismaz 30 minūtes ilgs pārtraukums darbā maltītēm un atpūtai; šāds pārtraukums nepilngadīgām personām ir jānodrošina ne vairāk kā pēc četrām ar pusi stundām nepārtraukta darba. Gadījumā, ja darbs nevar tikt pārtraukts, darba ņēmējam ir jānodrošina atbilstošs laikposms atpūtai un maltītēm, arī nepārtraucot dežūru vai darbu; nepilngadīgo personu gadījumā pārtraukums maltītēm un atpūtai pirmā teikuma izpratnē ir jānodrošina jebkurā gadījumā.

(2) Darba devējs, konsultējoties ar kompetento profesionālo organizāciju, var atbilstoši noteikt maltītēm paredzētā pārtraukuma ilgumu.

(3) Darba devējs, konsultējoties ar kompetento profesionālo organizāciju, nosaka šo pārtraukumu sākumu un beigas.

(4) Pārtraukumi maltītēm un atpūtai netiek piešķirti darba laika sākumā vai beigās.

(5) Maltītēm un atpūtai piešķirtie pārtraukumi netiek iekļauti darba laika aprēķinā."

13. Šīs tiesību normas tika grozītas ar *zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce* (Likums Nr. 262/2006, ar ko izveido Darba kodeksu), kas stājās spēkā 2007. gada 1. janvārī. Saskaņā ar šā likuma 78. pantā noteikto:

"(1) Noteikumos, kas reglamentē darba laiku un atpūtas laiku, piemēro šādas definīcijas:

a) "darba laiks" ir laikposms, kurā darba ņēmējam ir jāveic darbs darba devēja labā, un laikposms, kurā darba ņēmējs darba vietā ir gatavībā veikt uzdevumus saskaņā ar darba devēja norādījumiem;

[..]

h) "dežūra" ir laikposms, kurā darba ņēmējs saskaņā ar savu darba līgumu ir gatavs iespējamam uzdevumam, kas ārkārtas nepieciešamības gadījumā būs jāpilda ārpus viņa darba kolektīva darba laika. Dežūra var tikt veikta tikai citā vietā, par kuru ir panākta vienošanās ar darba ņēmēju, kas nav darba devēja darba vieta;

[..]."

14. Attiecībā uz pārtraukumu darbā un drošības pārtraukumu šā likuma 88. pantā ir precizēts:

"(1) Darba devējam ne vairāk kā pēc sešām stundām nepārtraukta darba ir jānodrošina darba ņēmējam vismaz 30 minūtes ilgs pārtraukums darbā maltītēm un atpūtai; šāds pārtraukums nepilngadīgām personām ir jānodrošina ne vairāk kā pēc četrām ar pusi stundām nepārtraukta darba. Gadījumā, ja darbs nevar tikt pārtraukts, darba ņēmējam ir jānodrošina atbilstošs laikposms atpūtai un maltītēm, arī nepārtraucot dežūru vai darbu; šo laikposmu iekļauj darba laika aprēķinā. Nepilngadīgo personu gadījumā pārtraukums maltītēm un atpūtai pirmā teikuma izpratnē ir jānodrošina jebkurā gadījumā."

(2) Ja maltītei un atpūtai paredzētais pārtraukums darbā ir jāsadala, vienai daļai no šā pārtraukuma ir jābūt vismaz 15 minūtes ilgai.

[..]"

## III. Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

15. No 2005. gada novembra līdz 2008. gada decembrim XR bija nodarbināts uzņēmumā *Dopravní podnik* ugunsdzēsēja amatā kā vienības vadītājs un pēcāk kā ugunsdzēsējs.

16. XR darbs bija organizēts maiņās, kas bija sadalītas dienas maiņā no plkst. 6.45 līdz 19.00 un nakts maiņā no plkst. 18.45 līdz 7.00. Viņa ikdienas darba grafikā bija ietverti divi 30 minūšu pārtraukumi maltītēm un atpūtai.

17. Laikā no plkst. 6.30 līdz 13.30 XR varēja doties uz personāla ēdnīcu, kas atradās 200 metru attālumā no viņa darba vietas, ar nosacījumu, ka viņam līdzi jābūt raidītājam, kas brīdina par nepieciešamību nekavējoties doties izsaukumā, ka viņam jābūt pie izejas divu minūšu laikā un ka operatīvais transportlīdzeklis viņu uzņems pie personāla ēdnīcas. Turklāt depo, kurā XR strādāja, atradās telpas, kurās bija iespējams pagatavot maltītes tostarp ārpus personāla ēdnīcas darba laika.

18. Aprēķinot XR darba laiku, pārtraukumi darbā netika ņemti vērā, izņemot gadījumā, ja to laikā bija saņemts izsaukums. Līdz ar to pārtraukumi darbā, kurus nebija pārtraucis izsaukums, netika apmaksāti.

19. XR apstrīdēja šādu sava atalgojuma aprēķināšanas veidu un, uzskatot, ka pārtraukumi darbā, pat ja tos nav pārtraucis izsaukums, arī ietilpst darba laikā, pieprasīja viņam izmaksāt naudas summu 95 335 CZK (aptuveni 3 735 EUR) apmērā, pieskaitot nokavējuma procentus, kā atlīdzību, kas viņam pienācās par abiem vērā neņemtajiem ikdienas pārtraukumiem darbā pamatlietā aplūkojamajā nodarbinātības laikposmā.

20. Izskatot lietu pirmajā instancē, iesniedzējtiesa apmierināja XR prasību. Šo 2016. gada 14. septembra spriedumu apelācijas kārtībā atstāja spēkā *Městský soud v Praze* (Pilsētas tiesa Prāgā, Čehijas Republika).

21. Par šiem spriedumiem *Dopravní podnik* iesniedza kasācijas sūdzību *Nejvyšší soud* (Augstākā tiesa, Čehijas Republika), kas tos atcēla ar 2018. gada 12. jūnija spriedumu. Šī tiesa, pamatojoties uz atbilstošajām valsts tiesību normām, atzina, ka, lai gan, protams, nav izslēgts, ka pārtraukumi darbā var tikt pārtraukti izsaukuma dēļ, šādi pārtraukumi notiek nejauši un ir neparedzami, līdz ar ko tos nevar atzīt par darba pienākumu pildīšanas parastu daļu. Līdz ar to pārtraukumus darbā principā nevar uzskatīt par darba laiku.

22. Tādējādi *Nejvyšší soud* (Augstākā tiesa) nodeva lietu atpakaļ iesniedzējtiesai sprieduma taisīšanai lietā pēc būtības. Šī pēdējā uzsver, ka saskaņā ar valsts procesuālajiem noteikumiem *Nejvyšší soud* (Augstākā tiesa) sniegtais viedoklis tai ir saistošs.

23. Tomēr iesniedzējtiesa uzskata, ka apstākļi, kādos XR bija jāņem savi pārtraukumi darbā, liecina par labu to kvalificēšanai par "darba laiku" Direktīvas 2003/88 2. panta izpratnē.

24. Šādos apstākļos *Obvodní soud pro Prahu 9* (Prāgas 9. rajona tiesa) ir nolēmusi apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai pārtraukuma laikposms, kurā darbiniekam ārkārtas izsaukuma gadījumā ir jānodrošina, ka viņš divu minūšu laikā ir darba devēja rīcībā, ir uzskatāms par "darba laiku" Direktīvas [2003/88] 2. panta izpratnē?

2) Vai, izvērtējot iepriekš minēto jautājumu, ir jāņem vērā apstāklis, ka šāda [pārtraukuma laikposma] apturēšana ārkārtas izsaukuma gadījumā ir atkarīga no nejaušības un nav paredzama, vai attiecīgi tas, cik bieži ir šādi pārtraukšanas gadījumi?

3) Vai pirmās instances tiesa, pieņemot nolēmumu pēc tam, kad augstākas instances tiesa ir noraidījusi tās nolēmumu un nodevusi lietu atpakaļ pirmās instances tiesai turpmākai izskatīšanai, var neievērot augstākas instances tiesas pausto juridisko viedokli, kas tai ir saistošs, ja minētais viedoklis ir pretrunā Savienības tiesībām?"

## IV. Vērtējums

### *A. Par pirmo un otro prejudiciālo jautājumu*

25. Ar pirmo un otro jautājumu, kuri, manā ieskatā, ir jāizvērtē kopā, iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīvas 2003/88 2. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka pārtraukums darbā, kas darba ņēmējam tiek piešķirts viņa darba dienas laikā un kura ietvaros viņam ir jābūt darba devēja rīcībā, lai vajadzības gadījumā dotos izsaukumā divu minūšu laikā, ir uzskatāms par "darba laiku" šīs tiesību normas izpratnē, un vai šādu kvalifikāciju ietekmē došanās izsaukumos gadījuma un neparedzamais raksturs, kā arī biežums.

26. Iesākumā ir jākonstatē, ka pamatlieta attiecas uz jautājumu par darba ņēmēja atalgojumu par maltītēm un atpūtai paredzētiem pārtraukumiem darbā, kuri netiek iekļauti darba laika aprēķinā un par kuriem tātad netiek maksāta alga, jo darba laika aprēķinā tiek iekļauti un kā virsstundas tiek apmaksāti tikai laikposmi, kuros darba ņēmējs faktiski ir devies izsaukumos.

27. Saistībā ar šo aspektu no Tiesas judikatūras izriet, ka, izņemot īpašo Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā paredzēto gadījumu attiecībā uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, tajā ir regulēti tikai noteikti darba laika organizācijas aspekti, un tādēļ šī direktīva principā nav piemērojama darba ņēmēju atalgojumam [4].

28. Tomēr šis secinājums nekādi nemazina uzdoto jautājumu nozīmīgumu un nepieciešamību uz tiem atbildēt. Tiesas kompetencē ir sniegt iesniedzējtiesai Direktīvā 2003/88 ietverto jēdzienu "darba laiks" un "atpūtas laiks" interpretāciju, un pēc tam šai tiesai ir pienākums atbilstoši valsts tiesībām izdarīt secinājumus par pārtraukumu darbā apmaksu [5].

29. Kad nu tas ir precizēts, iesākumā atgādināšu, ka Tiesa vairākkārt ir atzinusi – Direktīvas 2003/88 izpratnē jēdziens "darba laiks" ir jebkurš laikposms, kurā darba ņēmējs atrodas darba vietā, ir darba devēja rīcībā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi [6]. Tātad "darba laika" definīcija šīs direktīvas izpratnē izriet no triju kritēriju kombinācijas, proti, telpas kritērija (atrasties darba vietā), autoritātes kritērija (būt darba devēja rīcībā) un profesionālā kritērija (veikt savu darbu vai pildīt savus pienākumus).

30. Tiesas judikatūra attiecībā uz laikposmu atzīšanu par "darba laiku" ir veidojusies kā spoguļattēls jēdzienam "atpūtas laiks", kurš saskaņā ar Direktīvas 2003/88 2. panta 2. punktu ir jāsaprot kā "jebkurš laikposms, kas nav darba laiks". Tādējādi "darba laiks" ir vērtējams, to pretnostatot "atpūtas laikam", jo šie divi jēdzieni ir savstarpēji izslēdzoši [7], un starp tiem nav starpposmu. Lai gan šāds binārs nošķirums var šķist neelastīgs [8], tomēr Direktīvas 2003/88 teksts neļauj ieviest "pelēko laiku", kas veidotu sasaisti starp darba laiku un atpūtas laiku. Tātad nav pamata atkāpties no šā divdalījuma, kas nozīmē, ka "uz visu, kas neietilpst darba laika jēdzienā, tiek attiecināts atpūtas laika jēdziens un otrādi" [9].

[4] Skat. it īpaši spriedumu, 2018. gada 20. novembris, *Sindicatul Familia Constanța* u.c. (C-147/17, EU:C:2018:926, 35. punkts un tajā minētā judikatūra).

[5] Turklāt iesniedzējtiesa uzsver, ka tās prejudiciālo jautājumu mērķis nekādā ziņā nav noskaidrot atalgojuma apmēru strīdīgajā laikposmā (skat. lēmuma lūgt prejudiciālu nolēmumu 23. punktu).

[6] Skat. it īpaši spriedumu, 2017. gada 26. jūlijs, *Hälvä* u.c. (C-175/16, EU:C:2017:617, 41. punkts un tajā minētā judikatūra).

[7] Skat. it īpaši spriedumu, 2018. gada 21. februāris, *Matzak* (C-518/15, turpmāk tekstā – "spriedums *Matzak*"), EU:C:2018:82, 55. punkts un tajā minētā judikatūra).

[8] Šajā nozīmē skat. ģenerāladvokātes E. Šarpstones [*E. Sharpston*] secinājumus lietā *Matzak* (C-518/15, EU:C:2017:619, 49. punkts).

[9] Skat. ģenerāladvokāta Ī. Bota [*Y. Bot*] secinājumus lietā Komisija/Īrija (C-87/14, EU:C:2015:192, 40. punkts).

31. Turklāt atgādināšu, ka saskaņā ar Tiesas judikatūru jēdzieni "darba laiks" un "atpūtas laiks" Direktīvas 2003/88 izpratnē ir Savienības tiesību jēdzieni, kas jādefinē saskaņā ar objektīvām īpašībām, pamatojoties uz šīs direktīvas, kura ir vērsta uz to, lai noteiktu darba ņēmēju dzīves un darba apstākļu uzlabošanas minimālās prasības, sistēmu un mērķi [10].

32. Lai gan Tiesai vēl nav bijusi iespēja lemt par jautājumu, vai pārtraukumi darbā ir atzīstami par "darba laiku" vai "atpūtas laiku" Direktīvas 2003/88 izpratnē, tā tomēr vairākas reizes ir pievērsusies darba ņēmēju, kuri ietilpst šīs direktīvas piemērošanas jomā, dežūru laikposmu kvalifikācijai. Šajā kontekstā Tiesas izstrādātās judikatūras izvērtējums ļaus vadīt manu argumentāciju, vienlaikus tomēr pārāk nenoliedzot pārtraukumu darbā īpatnības.

33. Balstoties uz atziņu, ka "pašreizējā Savienības tiesību stāvoklī dežūras laiks, kuru darba ņēmējs pavada, veicot darbības sava darba devēja labā, ir kvalificējams vai nu par "darba laiku", vai "atpūtas laiku"" [11], Tiesa ir nospriedusi, ka, ņemot vērā Direktīvas 2003/88 mērķi, kas ir nodrošināt darba ņēmēju drošību un veselību, piešķirot tiem minimālos atpūtas laikposmus un atbilstīgus pārtraukumus, "darba ņēmēja fiziskā klātesamība un pieejamība darba vietā dežūras laikposmā, lai sniegtu savus profesionālos pakalpojumus, ir uzskatāma par daļu no viņa pienākumu veikšanas, pat ja reāli veiktā darba apjoms atkarībā no apstākļiem ir mainīgs" [12].

34. Tādējādi no Tiesas judikatūras izriet, ka "noteicošais faktors "darba laika" kvalificēšanai Direktīvas 2003/88 izpratnē ir fakts, ka darba ņēmējam ir pienākums fiziski atrasties darba devēja noteiktajā vietā un būt pieejamam darba devējam, lai vajadzības gadījumā varētu uzreiz sniegt attiecīgos pakalpojumus. Proti, šis pienākums, kā dēļ attiecīgie darba ņēmēji nevar brīvi noteikt savu atrašanās vietu dežūras laikā, ir uzskatāms par viņu uzdevumu veikšanas sastāvdaļu" [13].

35. Piemērojot šo judikatūru, Tiesa atšķirīgi traktē situāciju, kurā darba ņēmējs dežūru veic atbilstoši izsaukuma sistēmai, kas nozīmē, ka viņam visu laiku ir jābūt sasniedzamam, tomēr tam nav pienākuma atrasties darba vietā. Proti, saskaņā ar Tiesas norādīto, "pat ja darba ņēmējs ir sava darba devēja rīcībā, ciktāl viņam šajā situācijā ir jābūt sasniedzamam, darba ņēmējs var savu laiku organizēt mazāk ierobežojoši un veltīt to pats savām interesēm. Šādos apstākļos vienīgi laiks, kurš ir saistīts ar reālu pakalpojumu sniegšanu, Direktīvas 2003/88 izpratnē ir uzskatāms par "darba laiku"" [14].

36. Lietā, kurā pasludināts spriedums *Matzak*, Tiesa saskārās ar šādu gadījumu: *Rudy Matzak* nebija jābūt sasniedzamam tikai viņa dežūru laikā. Viņam, pirmkārt, bija arī pienākums ierasties astoņu minūšu laikā pēc viņa darba devēja izsaukuma un, otrkārt, bija fiziski jāatrodas darba devēja norādītajā vietā. Tomēr šī vieta bija *R. Matzak* dzīvesvieta, nevis viņa darba vieta.

37. Tādos apstākļos Tiesa nosprieda, ka "pienākums fiziski atrasties darba devēja noteiktā vietā, kā arī ierobežojumi, kas no ģeogrāfiskā un laika aspekta izriet no nepieciešamības 8 minūšu laikā ierasties darba vietā, ir pietiekami, lai objektīvi samazinātu tāda darba ņēmēja, kas ir *R. Matzak* situācijā, iespējas veltīt laiku savām personiskajām un sociālajām interesēm" [15]. Proti, saskaņā ar Tiesas norādīto, "ņemot vērā šos ierobežojumus, *R. Matzak* situācija atšķiras no tāda darba ņēmēja situācijas, kuram viņa dežūras laikā ir jābūt vienkārši sava darba devēja rīcībā, ciktāl viņam ir jābūt

[10] Skat. it īpaši spriedumu *Matzak* (62. punkts un tajā minētā judikatūra).

[11] Skat. spriedumu *Matzak* (55. punkts un tajā minētā judikatūra).

[12] Skat. it īpaši spriedumu *Matzak* (57. punkts un tajā minētā judikatūra).

[13] Skat. it īpaši spriedumu *Matzak* (59. punkts un tajā minētā judikatūra).

[14] Skat. spriedumu *Matzak* (60. punkts un tajā minētā judikatūra).

[15] Skat. spriedumu *Matzak* (63. punkts).

sasniedzamam"[16]. No minētā Tiesa secināja, ka Direktīvas 2003/88 2. pantā paredzētais jēdziens "darba laiks" ir interpretējams tādējādi, ka tas ir piemērojams tādā situācijā, kurā darba ņēmējam ir noteikts ierobežojums dežūras laikposmā atrasties savās mājās, tur būt pieejamam savam darba devējam un spējīgam astoņu minūšu laikā ierasties darba vietā[17]. Savā argumentācijā Tiesa izšķirošu nozīmi piedēvēja apstāklim, ka darba ņēmēja pienākums dežūras laikā, kuru viņš pavada mājās, astoņu minūšu laikā atsaukties uz darba devēja izsaukumu ļoti būtiski ierobežo iespējas veikt citas darbības[18].

38. Es uzskatu, ka tas, ko Tiesa ir nospriedusi savā spriedumā *Matzak*, *a fortiori* ir attiecināms uz situāciju, kurā darba ņēmējs, kura brīvība pārvietoties jau ir ierobežota viņa pārtraukuma laikā tā īsuma dēļ, no ģeogrāfiskā un laika viedokļa ir pakļauts prasībai, kas ir saistīta ar nepieciešamību būt gatavam vajadzības gadījumā doties izsaukumā divu minūšu laikā.

39. Šī būtiskā ierobežojuma dēļ darba ņēmējam nav iespējams izmantot savu pārtraukumu darbā tā, kā viņš to vēlas atbilstoši savām personiskajām un sociālajām interesēm. Gluži pretēji, ir jāuzskata, ka savu pārtraukumu laikā šis darba ņēmējs paliek darba devēja rīcībā, jo viņam ir juridisks pienākums ievērot darba devēja norādījumus un veikt savu darbu tā labā[19]. Piebildīšu – ierobežojums, ko veido tas, ka savā pārtraukumā darbā darba ņēmējam ir jābūt gatavam vajadzības gadījumā doties izsaukumā divu minūšu laikā, šo darba ņēmēju nostāda turpinātas pienākumu izpildes un pastāvīgas gatavības situācijā. Turklāt ir jānorāda, ka savā pārtraukumā darbā minētais darba ņēmējs netiek aizstāts.

40. Ja tādi nosacījumi ir izpildīti, pārtraukuma darbā atzīšana par "darba laiku" Direktīvas 2003/88 izpratnē, manā ieskatā, nedrīkstētu būt atkarīga no došanos izsaukumā neparedzamā un gadījuma rakstura, kā arī biežuma. Proti, izvēlētā kvalifikācija nedrīkstētu būt atkarīga no tādas nejaušības variācijām, lai neieslīgtu tiesisko nenoteiktību izraisošā kazuistikā. Turklāt Tiesa jau ir nospriedusi, ka šī direktīva ir piemērojama ugunsdzēsēju darbam "neatkarīgi no tā, ka ar minētajām darbībām īstenotie glābšanas darbi būtībā nav paredzami"[20].

41. Turklāt vēršama uzmanība uz to, ka saskaņā ar Tiesas norādīto starp jēdzienam "darba laiks" Direktīvas 2003/88 2. panta izpratnē raksturīgajiem elementiem nav darba ņēmēja padarītā darba intensitātes un darba ražīguma[21]. Tādējādi laikposma, kurā darba ņēmējs atrodas savā darba vietā, atzīšana par "darba laiku" šīs direktīvas izpratnē nevar būt atkarīga no darba ņēmēja veicamā darba intensitātes un izriet tikai no viņa pienākuma būt darba devēja rīcībā[22]. Turklāt atziņa, ka reāli veiktā darba apjoms atkarībā no apstākļiem ir mainīgs, neliedz uzskatīt, ka darba ņēmējs veic savus pienākumus[23].

42. No šiem elementiem es secinu, ka kvalifikācija par "darba laiku" Direktīvas 2003/88 izpratnē nevar tikt attiecināta tikai uz izsaukumiem darba ņēmēja pārtraukuma darbā laikā, bet tā plašāk aptver laikposmu, kurā šis darba ņēmējs paliek sava darba devēja rīcībā, lai nepieciešamības gadījumā dotos izsaukumā divu minūšu laikā.

16 Skat. spriedumu *Matzak* (64. punkts).

17 Skat. spriedumu *Matzak* (65. punkts).

18 Skat. spriedumu *Matzak* (66. punkts).

19 Skat. spriedumu, 2015. gada 10. septembris, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, 36. punkts).

20 Skat. it īpaši spriedumu *Matzak* (27. punkts un tajā minētā judikatūra).

21 Skat. it īpaši spriedumu *Matzak* (56. punkts un tajā minētā judikatūra).

22 Skat. spriedumu, 2005. gada 1. decembris, *Dellas* u.c. (C-14/04, EU:C:2005:728, 58. punkts).

23 Skat. spriedumu *Matzak* (57. punkts un tajā minētā judikatūra).

43. Es nenoliedzu, ka pārtraukumiem darbā – kā to norāda Eiropas Komisija – to rakstura dēļ piemīt īpašas iezīmes, kuras tos atšķir no Direktīvas 2003/88 3. un 5. pantā paredzētajiem dienas un nedēļas atpūtas laikiem un kuru dēļ pārtraukumiem darbā var būt papildus paredzētas īpašas prasības un ierobežojumi [24]. Tātad runa nav par to, ka pārtraukumiem darbā kvalitatīvā ziņā būtu jānodrošina darba ņēmējiem tādas pašas iespējas veltīt sevi savām personiskajām un sociālajām interesēm kā citiem atpūtas laikiem, kas, it īpaši ņemot vērā to ilgumu, šiem darba ņēmējiem sniedz citas iespējas personīgo darīšanu ziņā [25]. Ņemot vērā minēto, manis piedāvātā interpretācija, manā ieskatā, ir vienīgā, kas nodrošina, ka Direktīvas 2003/88 4. pantā paredzētie pārtraukumi darbā ļauj darba ņēmējam faktiski veltīt šo laiku atpūtai.

44. Proti, pārtraukumi darbā – kā par to liecina Direktīvas 2003/88 5. apsvērums – ir atpūtas laiks, kas prasībā, saskaņā ar kuru "visiem darba ņēmējiem jābūt pietiekamam atpūtas laikam", ietver arī "atbilstīgus pārtraukumus". Tāpat ir jānorāda, pirmkārt, ka šīs direktīvas 4. pants ir iekļauts minētās direktīvas 2. nodaļā, kas tostarp attiecas uz "minimālo atpūtas laiku", un, otrkārt, ka šis pants atrodas starp 3. pantu par dienas atpūtas laiku un 5. pantu par nedēļas atpūtas laiku.

45. Šajā ziņā atgādinu, ka Direktīvas 2003/88 mērķis ir noteikt minimālās prasības, lai uzlabotu darba ņēmēju dzīves un darba apstākļus, tuvinot valstu tiesisko regulējumu, tai skaitā attiecībā uz darba laika ilgumu [26].

46. Šī saskaņošana darba laika organizācijas jomā Eiropas Savienības līmenī ir vērsta uz to, lai garantētu labāku darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību, piešķirot tiem minimālos atpūtas laikposmus, it īpaši dienas un nedēļas atpūtas laiku, kā arī atbilstošus pārtraukumus, un paredzot maksimālo nedēļas darba laika ilgumu [27].

47. Tādējādi papildus pasākumiem, kas dalībvalstīm ir jāveic saskaņā ar Direktīvas 2003/88 3. un 5. panta noteikumiem [28], tās saskaņā ar šīs direktīvas 4. pantu veic "vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka, ja darbdiena ir garāka nekā sešas stundas, katram darba ņēmējam ir tiesības uz pārtraukumu atpūtai, par ko sīkāka informācija, ietverot ilgumu un noteikumus, ar kādiem tas ir piešķirts, ir sniegta koplīgumos vai līgumos starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē vai, ja tā nav, valsts tiesību aktos".

48. Lai nodrošinātu Direktīvas 2003/88 pilnīgu efektivitāti, ir svarīgi, ka dalībvalstis nodrošina šajā direktīvā paredzēto minimālo atpūtas laikposmu ievērošanu [29]. Tas nozīmē, ka dalībvalstis nodrošina to, ka pārtraukumi faktiski ļauj darba ņēmējam veltīt šo laiku atpūtai.

49. Protams, Direktīvas 2003/88 4. pantā nav noteikti konkrēti nosacījumi, ar kuriem dalībvalstīm ir jānodrošina tiesību uz pārtraukumiem īstenošana, kas ir nosakāmi darba koplīgumos vai nolīgumos starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē vai, ja tādu nav, valsts tiesību aktos.

[24] Jo īpaši – uz pārtraukumiem darbā gulstas laika un ģeogrāfiskie ierobežojumi, kas ir saistīti ar to īso ilgumu. Fakts, ka tie noris starp diviem darba laikposmiem, var nozīmēt arī to, ka atsevišķos nodarbinātības veidos darba ņēmējam savu pārtraukumu darbā laikā, piemēram, ir jāturpina valkāt uniforma.

[25] Tādējādi ir pilnīgi skaidrs, ka darba ņēmējs ar savu laiku nevar rīkoties vienlīdzīgā mērā gadījumos, kad viņa rīcībā ir 30 minūšu pārtraukums, un gadījumos, kad viņa rīcībā ir 11 stundas dienas atpūtas laika vai 24 stundas nedēļas atpūtas laika.

[26] Skat. it īpaši spriedumu, 2019. gada 14. maijs, *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402, 36. punkts un tajā minētā judikatūra).

[27] Skat. it īpaši spriedumu, 2019. gada 14. maijs, *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402, 37. punkts un tajā minētā judikatūra).

[28] Skat. it īpaši spriedumu, 2019. gada 14. maijs, *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402, 38. punkts un tajā minētā judikatūra).

[29] Skat. it īpaši spriedumu, 2019. gada 14. maijs, *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402, 40. punkts un tajā minētā judikatūra).

50. Tomēr, tāpat kā to Tiesa ir nospriedusi attiecībā uz Direktīvas 2003/88 3. un 5. pantā paredzētajiem minimālajiem atpūtas laikiem, ir jāatzīst, ka, lai gan dalībvalstīm šajā nolūkā tādējādi ir atstāta rīcības brīvība, tomēr, ņemot vērā šīs direktīvas galveno mērķi nodrošināt efektīvu darba ņēmēju dzīves un darba nosacījumu aizsardzību, kā arī labāku viņu drošības un veselības aizsardzību, tām ir jāgarantē, ka minētās direktīvas 4. pantā paredzēto tiesību lietderīgā iedarbība tiek nodrošināta pilnībā, faktiski viņiem nodrošinot pārtraukumu darbā gadījumos, kad darba dienas ilgums pārsniedz sešas stundas [30].

51. No minētā izriet, ka dalībvalstu paredzētie nosacījumi Direktīvas 2003/88 prasību izpildes nodrošināšanai nedrīkst būt tādi, kas varētu atņemt jēgu šīs direktīvas 4. pantā paredzētajām tiesībām uz pārtraukumiem darbā [31].

52. Šajā ziņā būtu jāatgādina, ka darba ņēmējs ir jāuzskata par vājāko darba tiesisko attiecību pusi, līdz ar to ir jānovērš tas, ka darba devējam ir iespēja viņam noteikt viņa tiesību ierobežojumu [32].

53. Tomēr uzskatu, ka Direktīvas 2003/88 4. panta mērķis nevar tikt sasniegts, ja darba ņēmēja pārtraukums darbā var tikt pārtraukts jebkurā brīdī. Šī nenoteiktība, kas ir saistīta ar izsaukuma saņemšanas iespēju, ir tāda, kas, kā es to norādīju iepriekš, var nostādīt darba ņēmēju pastāvīgā gatavības situācijā, kas ir pretrunā pārtraukuma darbā kā atpūtas mērķim. Manā ieskatā, šo secinājumu neietekmē nedz apstāklis, ka pārtraukumu darbā apturēšanai ir gadījuma raksturs un tā nav paredzama, nedz arī šādas apturēšanas biežums.

54. Visbeidzot, pilnības labad norādīšu, ka Direktīvas 2003/88 17. panta 3. punkta c) apakšpunkta iii) punktā ir paredzēts, ka tostarp no šīs direktīvas 4. panta var atkāpties attiecībā uz ugunsdzēsēju vai civilās aizsardzības dienestiem. Tomēr, tā kā pamatlieta ir koncentrēta uz XR ņemto pārtraukumu darbā atzīšanu par "darba laiku" vai "atpūtas laiku" minētās direktīvas izpratnē, nav jāņem vērā šī tiesību norma, kas, jāprecizē, iesniedzējtiesas nolēmumā nav minēta. Katrā ziņā es vēršu uzmanību uz to, ka Tiesa ir atzinusi, ka Direktīvas 2003/88 17. panta 3. punkta c) apakšpunkta iii) punkts neļauj dalībvalstīm attiecībā uz noteiktām darba ņēmēju kategorijām atkāpties no tās 2. panta, kurā tostarp ir definēti jēdzieni "darba laiks" un "atpūtas laiks" [33].

55. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmo un otro prejudiciālo jautājumu es ierosinu Tiesai atbildēt, ka Direktīvas 2003/88 2. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka pārtraukums darbā, kas darba ņēmējam tiek piešķirts viņa dienas darba laikā un kura laikā viņam ir jābūt sava darba devēja rīcībā, lai nepieciešamības gadījumā divu minūšu laikā dotos izsaukumā, ir uzskatāms par "darba laiku" šīs tiesību normas izpratnē. Šo kvalifikāciju neietekmē došanos izsaukumā šo pārtraukumu darbā laikā gadījuma vai neparedzamais raksturs vai biežums.

30 Pēc analoģijas skat. it īpaši spriedumu, 2019. gada 14. maijs, *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402, 42. punkts un tajā minētā judikatūra).

31 Pēc analoģijas skat. it īpaši spriedumu, 2019. gada 14. maijs, *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402, 43. punkts un tajā minētā judikatūra). Tādējādi Direktīvas 2003/88 4. pantā dalībvalstīm atstātā rīcības brīvība ir paredzēta vienīgi tam, lai ļautu nodrošināt, ka pārtraukumu darbā ilgums un biežums tiek pielāgots ierobežojumiem, kas ir saistīti ar darba organizāciju un tā raksturu. Turklāt šī doma ir atspoguļota šīs direktīvas 13. pantā, saskaņā ar kuru "dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka darba devējs, kurš ir paredzējis organizēt darbu noteiktā veidā, ievēro vispārējos principus darba pielāgošanai darba ņēmējiem, jo īpaši, lai atvieglotu monotonu darbu un darbu normētā tempā atkarībā no darbības veida, kā arī drošības un veselības prasībām, *īpaši attiecībā uz pārtraukumiem darba laikā*" (mans izcēlums).

32 Pēc analoģijas skat. it īpaši spriedumu, 2019. gada 14. maijs, *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402, 44. punkts un tajā minētā judikatūra).

33 Skat. spriedumu *Matzak* (39. punkts).

### *B. Par trešo prejudiciālo jautājumu*

56. Ar trešo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā lūdz Tiesu nospriest, vai Savienības tiesībām pretrunā ir tas, ka valsts tiesai, kurai ir jāpieņem nolēmums pēc tam, kad tās nolēmumu ir atcēlusi augstākas instances tiesa un lieta tai ir nodota atpakaļ, atbilstoši valsts procesuālajām tiesībām ir saistoši šīs augstākās tiesas veiktie juridiskie vērtējumi, ja šie vērtējumi neatbilst Savienības tiesībām.

57. Saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru no Savienības tiesību pārākuma principa izriet, ka gadījumā, ja valsts tiesisko regulējumu nav iespējams interpretēt atbilstīgi Savienības tiesību prasībām, valsts tiesai, kurai atbilstoši savai kompetencei ir jāpiemēro Savienības tiesību normas, ir pienākums nodrošināt šo normu pilnīgu iedarbību, vajadzības gadījumā pēc savas ierosmes nepiemērojot jebkuru tām pretrunā esošu, pat vēlāk pieņemtu valsts tiesību normu, bez vajadzības lūgt vai gaidīt, lai tā vispirms tiktu atcelta likumdošanas kārtībā vai ar kādu citu konstitūcijā paredzētu metodi [34].

58. Valsts tiesas pienākums nodrošināt Savienības tiesību pārākumu pastāv neatkarīgi no tā, kāda līmeņa tiesa tā ir valsts tiesu sistēmā.

59. Tādējādi valsts zemāko un augstāko līmeņu tiesu attiecību pēc prejudiciāla nolēmuma iesniegšanas kontekstā ir jāatgādina – no pastāvīgās judikatūras izriet, ka Tiesas sniegtais prejudiciālais nolēmums ir saistošs valsts tiesai attiecībā uz konkrēto Savienības iestāžu aktu interpretāciju vai spēkā esamību, lai panāktu risinājumu pamatlietā [35]. Līdz ar to valsts tiesai, kas ir izmantojusi LESD 267. panta otrajā daļā piešķirto iespēju, risinājumam pamatlietā ir saistoša Tiesas sniegtā attiecīgo normu interpretācija un tai attiecīgā gadījumā ir jāignorē augstākas instances tiesas vērtējumi, ja tā, ņemot vērā minēto interpretāciju, uzskata, ka šie vērtējumi neatbilst Savienības tiesībām [36].

60. Piebilstams, ka prasība nodrošināt Savienības tiesību pilnīgu iedarbību ietver valsts tiesu pienākumu vajadzības gadījumā grozīt savu pastāvīgo judikatūru, ja tā ir balstīta uz Savienības tiesībām neatbilstošu valsts tiesību interpretāciju [37]. Līdz ar to valstu tiesām ir pienākums nodrošināt LESD 267. panta iedarbību pilnībā, ja nepieciešams, pēc savas ierosmes nepiemērojot jebkuru valsts tiesību normu, kā to interpretējusi augstākas instances tiesa, ja tāda interpretācija ir nesaderīga ar Savienības tiesībām [38].

61. Ņemot vērā iepriekš minēto, uz trešo prejudiciālo jautājumu es ierosinu Tiesai atbildēt, ka Savienības tiesībām ir pretrunā tas, ka valsts tiesai, kurai ir jāpieņem nolēmums pēc tam, kad tās nolēmumu ir atcēlusi augstākas instances tiesa un lieta tai ir nodota atpakaļ, atbilstoši valsts procesuālajām tiesībām ir saistoši šīs augstākās instances tiesas veiktie juridiskie vērtējumi, ja šie vērtējumi neatbilst Savienības tiesībām.

34 Skat. it īpaši spriedumu, 2019. gada 24. jūnijs, *Popławski* (C-573/17, EU:C:2019:530, 58. punkts un tajā minētā judikatūra).

35 Skat. it īpaši spriedumu, 2010. gada 5. oktobris, *Elchinov* (C-173/09, EU:C:2010:581, 29. punkts un tajā minētā judikatūra).

36 Skat. spriedumu, 2010. gada 5. oktobris, *Elchinov* (C-173/09, EU:C:2010:581, 30. punkts).

37 Skat. it īpaši spriedumu, 2016. gada 5. jūlijs, *Ognyanov* (C-614/14, EU:C:2016:514, 35. punkts un tajā minētā judikatūra).

38 Skat. it īpaši spriedumu, 2016. gada 5. jūlijs, *Ognyanov* (C-614/14, EU:C:2016:514, 36. punkts).

## V. Secinājumi

62. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, ierosinu Tiesai uz *Obvodní soud pro Prahu 9* (Prāgas 9. rajona tiesa, Čehijas Republika) uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

1) Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 2. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka pārtraukums darbā, kurš darba ņēmējam tiek piešķirts viņa dienas darba laikā un kura laikā viņam ir jābūt sava darba devēja rīcībā, lai nepieciešamības gadījumā divu minūšu laikā dotos izsaukumā, ir uzskatāms par "darba laiku" šīs tiesību normas izpratnē. Šo kvalifikāciju neietekmē došanos izsaukumā šo pārtraukumu darbā laikā gadījuma vai neparedzamais raksturs vai biežums.

2) Savienības tiesībām ir pretrunā tas, ka valsts tiesai, kurai ir jāpieņem nolēmums pēc tam, kad tās nolēmumu ir atcēlusi augstākas instances tiesa un lieta tai ir nodota atpakaļ, atbilstoši valsts procesuālajām tiesībām ir saistoši šīs augstākās instances tiesas veiktie juridiskie vērtējumi, ja šie vērtējumi neatbilst Savienības tiesībām.